



Centre patronal SST

Formation et expertise



www.centrepatronalsst.qc.ca

Mise en garde et avis concernant les droits d'auteurs



Le Centre patronal SST – Formation et expertise est le premier titulaire des droits d'auteur de cette présentation et de toute modification qui y est apportée, et ce, indépendamment du support utilisé pour la diffuser.

Il est interdit de reproduire, de publier, de diffuser, de traduire ou d'enregistrer son contenu, en partie ou en totalité, sans avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite de la direction - Formation et expertise, dûment autorisée pour ce faire.

Les éléments et renseignements sont présumés fiables au moment où ils sont présentés. Ils sont présentés à titre informatif seulement et sont fournis « tels quels », sans garantie expresse ou implicite, et ne visent pas à donner des conseils particuliers d'ordre technique, financier, fiscal, juridique, commercial ou comptable, ou d'autres conseils applicables à votre situation. Le Centre patronal SST n'est responsable d'aucune façon pour tous les dommages directs, accessoires, spéciaux ou consécutifs pouvant découler de l'utilisation des éléments et renseignements fournis dans cette formation.

La santé mentale des cadres: État des lieux et enjeux de prévention



Atelier OSMET mai 2024
La santé mentale des cadres:
Facteurs de protection

Plan de la présentation

Le stress chez les cadres

Qui est responsable de la santé mentale des cadres?

Ce que l'organisation peut mettre en place

Ce que les cadres peuvent mettre en place



Le stress est un déterminant important pour la santé mentale

Qu'est-ce que le stress?

- Une réponse d'adaptation qui permet de réagir à notre environnement changeant
- Peut exercer une influence positive ou négative en fonction de la perception
- Peut être perçu comme un défi ou une opportunité d'apprentissage
- Peut être perçu comme une menace si on évalue que la demande dépasse les capacités

Facteurs de stress

ACRONYME CINÉ⁴



Faible contrôle



Imprévisibilité



Nouveauté



Menace à l'égo

Les éléments qui engendrent du stress chez les cadres³

- Responsabilité et imputabilité
- Impact sur la vie professionnelle et personnelle des employés
- Impact sur leur propre vie professionnelle
- Décisions dans des situations complexes souvent nouvelles
- Environnement de travail dynamique
- Comparaison avec les autres cadres
- Représentation de l'entreprise

Qui est responsable de la santé mentale des cadres?



C'est une responsabilité qui est partagée

Art. 51, LMRSST⁸

- L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et **psychique** du travailleur.

Art. 49, LMRSST

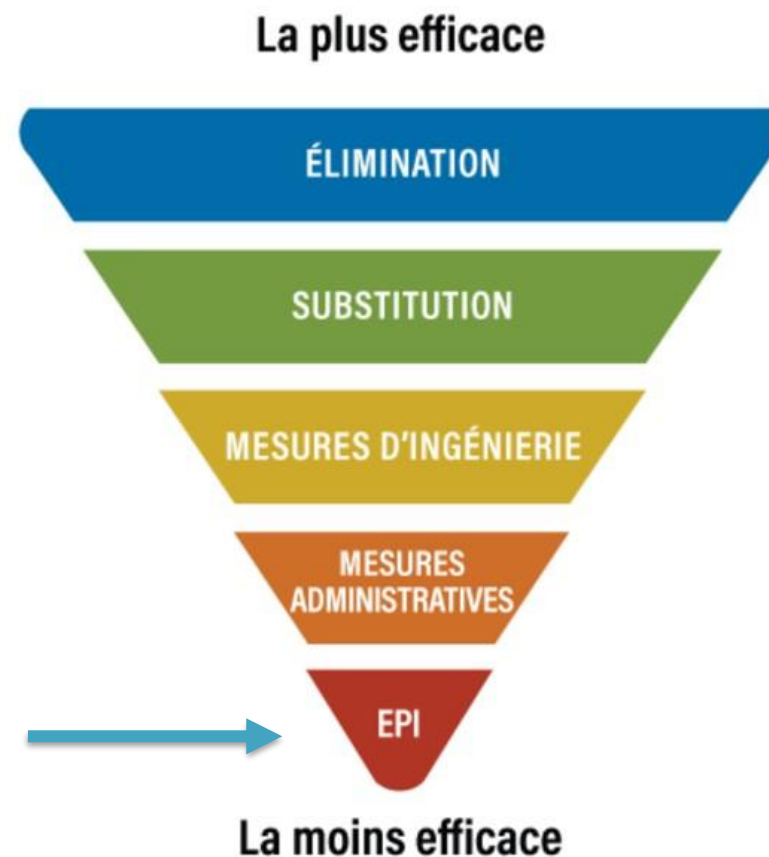
- Le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et **psychique**.

On compte beaucoup sur les cadres

L'efficacité des mesures² de protection qui impliquent le comportement humain varie en fonction de l'application et l'adhésion

- Celle-ci est souvent tributaire de:
 - La motivation intrinsèque
 - Les valeurs, les croyances
 - Les émotions
 - Le contexte de travail

La hiérarchie des mesures



Ce que l'organisation peut mettre en place

Au niveau organisationnel

- Prendre en considération la charge de travail **réelle** lors la conception du poste de travail **Charge de travail**
- Instaurer un climat de sécurité psychologique⁹ **Culture organisationnelle**
- Encourager la reconnaissance formelle et surtout informelle
Reconnaissance¹
- Offrir des formations, du mentorat **Développement des compétences**
- Offrir des opportunités de réseautage entre les cadres **Soutien social**

Ce que l'organisation peut mettre en place

Au niveau organisationnel

- Politiques et procédures claires, entre autres, sur la violence, le harcèlement et les événements potentiellement traumatiques.
- Programme d'aide aux employés, de soutien par les pairs, de maintien et réintégration au travail, etc.
- Politique ou programme de prévention de l'épuisement professionnel

Culture organisationnelle, valeurs et pratiques

Ce que l'organisation peut mettre en place

Directement auprès des cadres

- Faire un suivi régulier de la **Charge de travail** « réelle »
- Être à l'écoute et entendre si les demandes sont irréalistes **Charge de travail**
- Leur offrir de la formation sur la gestion du stress, la résilience, etc.

Culture organisationnelle, valeurs et pratiques

- Les encourager à prendre soin d'eux-mêmes, apprendre la résilience

Soutien social

Ce que les cadres peuvent mettre en place

Appliquer des stratégies de gestion de la Charge de travail

- Fractionner les projets complexes en tâches plus simples
- Prioriser les tâches
- Déléguer, favoriser l'Autonomie Engagement des employés
- Fixer des objectifs, attentes claires et réalistes pour tous

Soutien social informationnel

- Limitez les interruptions⁴

Élaborer un réseau professionnel et personnel Soutien social

- Assurez-vous d'avoir un système de soutien

Ce que les cadres peuvent mettre en place

Humaniser l'expérience de gestion

- Briser le mythe du cadre autoritaire, sans faille, impassible et détaché
- Être un coach, un leader, un facilitateur et un catalyseur de performances
- Laisser tomber la perfection
- Apprendre à connaître son équipe **Reconnaissance**
- Se montrer disponible **Soutien social**
- Se montrer vulnérable **Soutien social**

Ce que les cadres peuvent mettre en place

Stratégies pour activer les neurotransmetteurs⁶ qui génèrent des sentiments de satisfaction et de bien-être :

- Utiliser des pratiques de gestion orientées vers les individus et leur bien-être
- Créer un environnement de travail qui favorise la sécurité psychologique
- Encourager la collaboration au sein de l'équipe et avec les équipes connexes

Soutien social Sentiment d'appartenance, engagement

- Offrir de la Reconnaissance Estime de soi, sentiment d'utilité, motivation
- Être à l'écoute et entretenir des communications ouvertes et transparentes

Soutien social Productivité et motivation

Ce que les cadres peuvent mettre en place

Développer des compétences qui apportent un facteur de protection

- La régulation des émotions, méthode STOP
- La résilience
- La gestion du stress
- La flexibilité
- Reconnaître sa responsabilité face à son propre bien-être

Sentiment de contrôle

- Ajuster le discours intérieur
- Accepter de commettre des erreurs

Ce que les cadres peuvent mettre en place

Développer un plan de soins personnels

- Dimensions à explorer :
 - Physique
 - Émotionnelle
 - Cognitive
 - Sociale
 - Personnelle ou essence de soi

Ce que les cadres peuvent mettre en place

Développer un plan de soins personnels

- Nécessite une introspection, un engagement et de la pratique
- Il faut **CHOISIR** ce qui **VOUS** convient
- Questionnez-vous sur ce qui vous empêche de vous engager dans un tel plan
- Trouvez des solutions pour surmonter ces obstacles, en acceptant vos limites
- Appliquez-le au quotidien, bloquez-le à l'agenda
- Revoir et affiner le plan au besoin au lieu d'abandonner

Présentation

CAROLINE HUOT

Conseillère SST

Chiropraticienne D.C., C. SST

c.huot@centrepatronalsst.qc.ca

Ergonomie,
troubles
musculo-
squelettiques

Dimension
psychosociale
du travail

Invalidité,
réadaptation,
facilitation

Conseillère en
SST

Merci!

Bibliographie

1. Brun, J.-P., & Laval, C. (2018). *Le pouvoir de la reconnaissance au travail : 30 fiches pratiques pour allier santé, engagement et performance*. Eyrolles.
2. Gouvernement du Canada, C. canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (2024, avril 25). *CCHST : Danger et risque - Hiérarchie des mesures de contrôle*. https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hierarchy_controls.html
3. *Inspiring Insights : Well-being and resilience in senior leaders—A risk to post-pandemic recovery*. (s. d.).
4. *Le stress au travail vs le stress du travail*. (2023). Éditions Va Savoir.
5. Lupien, S. (2020). *Par amour du stress* (Nouvelle édition 2020 revue et augmentée). Éditions Va savoir.
6. *Practice the art of kindness*. (s. d.). Mayo Clinic Health System. Consulté 6 mai 2024, à l'adresse <https://www.mayoclinichealthsystem.org/hometown-health/speaking-of-health/the-art-of-kindness>
7. *Protégeons la santé mentale au travail*. (s. d.). Recherche en sante mentale Canada. Consulté 6 mai 2024, à l'adresse <https://www.mhrc-rsmc.ca/protegeons-sm>
8. *S-2.1—Loi sur la santé et la sécurité du travail*. (s. d.). Consulté 7 mai 2024, à l'adresse <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>
9. *The Fearless Organization*. (s. d.). Consulté 7 mai 2024, à l'adresse <https://fearlessorganization.com/the-fearless-organization>



Centre patronal SST

Formation et expertise 40 ans

555, BOUL. RENÉ-LÉVESQUE OUEST, BUREAU 1501
MONTRÉAL (QUÉBEC) H2Z 1B1

514 842-8401 | WWW.CENTREPATRONALSST.QC.CA

